

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI FINANSIAL DENGAN  
KINERJA KARYAWAN**

**Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk  
(Kantor Cabang Slamet Riyadi Surakarta)**



**PUBLIKASI ILMIAH**

**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada Jurusan  
Psikologi Fakultas Psikologi**

**Oleh :**

**OCTHAVERA PUTRI MAULANI**

**F 100 120 035**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2016**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI FINANSIAL DENGAN  
KINERJA KARYAWAN**

**Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk  
(Kantor Cabang Slamet Riyadi Surakarta)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

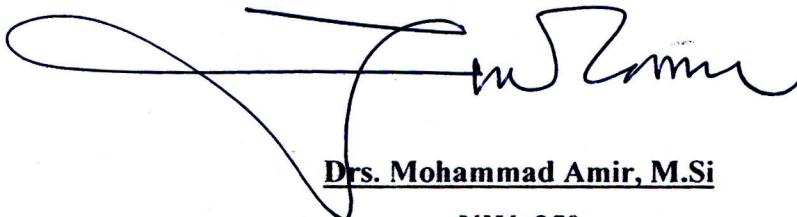
oleh:

**OCTHAVERA PUTRI MAULANI**

**F 100 120 035**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**Drs. Mohammad Amir, M.Si**

**NIK. 250**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI FINANSIAL DENGAN  
KINERJA KARYAWAN**

**Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk  
(Kantor Cabang Slamet Riyadi Surakarta)**

**OLEH :**

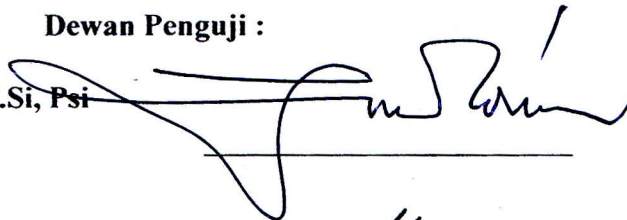
**OCTHAVERA PUTRI MAULANI**

**F 100 120 035**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Senin, 29 Agustus 2016  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji :**

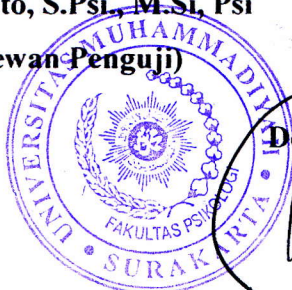
**1. Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psi  
(Ketua Dewan Penguji)**



**2. Achmad Dwityanto O., S.Psi, M.Si  
(Anggota I Dewan Penguji)**



**3. Setiyo Purwanto, S.Psi, M.Si, Psi  
(Anggota II Dewan Penguji)**



**Dekan.**

**Taufik Kasturi, M.Si., P.Hd**

**NIK. 799**

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 29 Agustus 2016

Penulis



**OCTHAVERA PUTRI MAULANI**

**F 100 120 035**

# HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI FINANSIAL DENGAN KINERJA KARYAWAN

Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk  
(Kantor Cabang Slamet Riyadi Surakarta)

Othavera Putri Maulani  
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta  
[othaveraputri@gmail.com](mailto:othaveraputri@gmail.com)

## Abstrak

Karyawan dalam memperoleh kinerja yang tinggi tidaklah mudah. Hal ini ditunjukkan adanya karyawan yang mempunyai kinerja yang rendah karena adanya persepsi terhadap kompensasi finansial yang rendah sehingga mereka kesulitan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Karena itu karyawan diharapkan mempunyai persepsi terhadap kompensasi finansial yang tinggi agar dapat menunjang kinerja mereka dalam bekerja demi mencapai prestasi perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi finansial dengan kinerja karyawan, sumbangan efektif persepsi terhadap kompensasi finansial dengan kinerja karyawan, tingkat persepsi terhadap kompensasi finansial dan tingkat kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi finansial dengan kinerja karyawan.

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan subjek penelitian berjumlah 80 karyawan outsourcing di PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk (Kantor Cabang Slamet Riyadi Surakarta). Metode pengumpulan data menggunakan skala persepsi terhadap kompensasi finansial dan skala kinerja karyawan. Teknik pengambilan data yang dipakai dalam penelitian ini ialah jenis *kuota sampling*. Sedangkan teknik analisis data dengan menggunakan *product moment*.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan Product Moment diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,705; dengan signifikansi ( $p$ ) = 0,000 ( $p > 0,01$ ), artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kompensasi finansial dengan kinerja karyawan. Sumbangan efektif dari kedua variabel ditunjukkan oleh koefisien determinan ( $r^2$ ) = 0,497 yang menunjukkan bahwa persepsi terhadap kompensasi finansial mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 49,7% dan 50,3% sisanya dipengaruhi variabel lainnya. Subjek dalam penelitian ini mempunyai tingkat persepsi terhadap kompensasi finansial yang sedang dengan rerata empirik sebesar = 101,51 dan rerata hipotetik sebesar = 100, subjek juga mempunyai kinerja karyawan yang sedang dengan rerata empirik sebesar = 126,61 dan rerata hipotetik sebesar = 110.

**Kata kunci :** Persepsi Terhadap Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan.

# **RELATION BETWEEN PERCEPTIONS ON FINANCIAL COMPENSATION AGAINST EMPLOYEE PERFORMANCE**

**In PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk.**

**(Slamet Riyadi Branch Office Surakarta)**

**Octhavera Putri Maulani**  
**Faculty of Psychology Muhammadiyah University**  
**octhaveraputri@gmail.com**

## **ABSTRACT**

Achieving high performance is not an easy thing to do for employee. This can be seen on low performance employee that is caused by the low perceptions on financial compensation so that the employee is unable to fulfill daily needs. Therefore, the employee is expected to have high perceptions on financial compensation in order to decrease the performance related to company achievement.

This research is aimed to know the relation between perceptions against financial compensation on employee performance, perceptions level on financial compensation and employee performance level. Hypothesis that is submitted is the positive relation between perceptions against financial compensation on employee performance.

The method used on this research is quantitative, with 80 outsourcing employees of PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. (Slamet Riyadi Branch Office Surakarta) as the research subject. Data collecting method used is perceptions scale on financial compensation and employee performance scale. The data collecting technique used is sampling quota while data analysis technique used is product moment.

Product Moment correlation coefficient ( $r_{xy}$ ) of 0,705 ; with significance ( $p$ ) = 0,000 ( $p > 0,01$ ), that there is a significant positive relationship between perceptions of financial compensation with employee performance. The effective contribution of these two variables is shown by the determinant coefficient ( $r^2$ ) = 0,497 which shows that perceptions of financial compensation affects employee performance amounted to 49,7% and 50,3% were influenced by other variables. Subjects in this study had a perception of the level of financial compensation being the empirical mean and mean of = 101,51 hypothetical at = 100, the subject also has the performance of employees with an empiric average of = 126,62 and hypothetical average of = 110.

**Keywords:** Perceptions On Financial Compensation, Employee Performance.

## 1. PENDAHULUAN

Fleksibilitas perbankan ditentukan oleh sumber daya yang memiliki kemampuan dan ketrampilan yang tinggi, hal ini menjadikan organisasi memiliki keunggulan kompetitif sehingga dapat memenangkan persaingan. Menurut Hys (2010) penggunaan sumber daya manusia sangat penting karena faktor tersebut adalah asset yang paling penting guna keberhasilan pelaksanaan tujuan strategis yang tergantung dari inspirasi dan kinerja dari karyawan.

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja. Menurut Campbell (dalam Springer, 2011) kinerja adalah salah satu konstruk penting dalam bidang psikologi dan sumber daya manusia.

Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari berbagai sisi. Seperti yang ditulis Amelie (2015) yang dilansir dari *Career Realism*, bahwa kinerja karyawan yang baik memiliki beberapa ciri untuk meningkatkan kualitasnya seperti memahami peran dan tanggungjawabnya di perusahaan, memprioritaskan pekerjaan dan mengelola waktu dengan baik, bekerja dengan tujuan pribadi dan perusahaan, memiliki stamina untuk melakukan pekerjaan yang luar biasa, memiliki sikap pekerja keras, apapun yang dilakukan dengan kemampuan terbaik, mampu menjaga hubungan sosialnya dengan baik dan memiliki kerjasama positif dengan para pegawai lain, dan memberikan banyak saran dan menjadi orang yang menyelesaikan berbagai tantangan dalam pekerjaan. Karyawan harus memiliki berbagai keterampilan kerja teknis dan interpersonal serta kompetensi yang memungkinkan mereka untuk bekerja dengan teknologi canggih dan memanfaatkan fungsi secara optimal dalam organisasi. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan karyawan.

Sistem teknologi yang semakin berkembang juga menuntut perusahaan-perusahaan di negara berkembang menerapkan sebuah strategi yang mulai banyak diterapkan oleh perusahaan yaitu penggunaan tenaga kerja *outsourcing* (alih daya), dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan dan perusahaan dapat lebih fokus pada aspek strategi perusahaan, khususnya pada upaya peningkatan kinerja bisnis perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah persepsi terhadap kompensasi finansial. Persepsi adalah proses yang terjadi di dalam diri individu yang dimulai dengan diterimanya rangsang, sampai rangsang itu disadari dan dimengerti oleh individu sehingga individu dapat mengenali dirinya

sendiri dan keadaan di sekitarnya (Walgito, 2010). Menurut Wirawan (2015) kompensasi finansial adalah hasil kontrak sosial antara pemberi kerja perusahaan atau organisasi yang memberi pekerjaan dan upah dengan tenaga kerja yang melaksanakan pekerjaan dan menerima upah.

Kompensasi yang adil dan mensejahterakan akan dapat memacu kinerja karyawan dan memperbaiki moralitas karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak adil seperti adanya pemotongan kompensasi yang menimbulkan diskriminatif membuat semangat dan kerja karyawan akan menurun. Hal ini sangat berdampak pada kinerja individual yang kemudian menyebabkan rendahnya kinerja perusahaan secara keseluruhan (Diana Hertati, 2009).

Padahal salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Menurut Teori Maslow (dalam Feldman, 2012) tentang lima tingkat kebutuhan seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan cinta, kebutuhan esteem, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kompensasi mendasari kelima kebutuhan manusia, dari mulai kebutuhan fisiologis hingga tingkat kebutuhan yang paling tinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai dengan kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi (Suprana & Ratnawati, 2012).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti (10 Mei 2016) pada para karyawan *outourcing* yang disalurkan dari PT Persona Prima Utama yang bekerja di PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk (Kantor Cabang Slamet Riyadi Surakarta mengenai persepsi mereka terhadap kompensasi finansial yang berakibat pada kinerja mereka pada perusahaan. Ada beberapa fenomena yang menarik untuk diteliti, di mana para karyawan merasa kompensasi finansial yang mereka terima tidak sesuai dengan harapan mereka, mereka merasa kompensasi finansial yang mereka terima dirasa sangat cukup untuk kehidupan mereka sehari-hari. Mereka juga mengaku harus pintar-pintar mengatur pengeluaran karena mereka takut apabila pengeluaran mereka lebih besar daripada pendapatan. Apabila pengeluaran mereka lebih besar dari kompensasi finansial yang mereka dapatkan, biasanya mereka memilih untuk berhutang kepada orang lain jika keperluan tersebut di rasa mendesak. Menurut mereka, mereka merasa kurang bersemangat bekerja apabila hanya terus menerus memikirkan kompensasi finansial yang mereka terima, karena tidak sedikit dari mereka sudah mulai berkeluarga dan memiliki anak. Kebutuhan mereka semakin meningkat, namun kompensasi finansial mereka tak kunjung meningkat. Beberapa di antara mereka sempat berfikir untuk mogok bekerja karena merasa kompensasi yang diterima dirasa kurang adil.



Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyadi (2012) menyatakan bahwa pemberian kompensasi mempunyai hubungan positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berarti kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan terjadi kinerja karyawan dalam bentuk bonus, insentif dan berupa tunjangan. Menurut Emeka Emmanuel Okafor (2007) bahwa pekerja lepas dikenakan serangkaian perlakuan tidak manusiawi seperti upah rendah, kurangnya perhatian medis, kurangnya keamanan kerja, tidak ada penghargaan masa kerja dan tidak ada asuransi kecelakaan atau kematian.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi finansial dengan kinerja di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. di Slamet Riyadi Surakarta. Dan seberapa besar sumbangan atau peranan persepsi terhadap kompensasi finansial dengan kinerja karyawan. Manfaat dari penelitian ini diharapkan bagi para akademisi, penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai hubungan antara persepsi terhadap kompensasi finansial dengan kinerja karyawan; bagi para peneliti, sebagai penambah informasi mengenai penelitian sejenis; dan hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi kepada organisasi dan manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih optimal melalui persepsi terhadap kompensasi finansial.

## **2. METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan variabel bebas persepsi terhadap kompensasi finansial dan variabel tergantung kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan outsourcing di PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk (Kantor Cabang Slamet Riyadi Surakarta) yang berjumlah 142 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *kuota sampling* yang berjumlah 80 orang.

Alat pengumpulan data menggunakan metode skala. Skala persepsi terhadap kompensasi finansial dan skala kinerja karyawan. Skala persepsi terhadap kompensasi finansial terdiri dari 40 aitem pernyataan berdasarkan pada teori kompensasi finansial menurut Wirawan (2015) kompensasi finansial langsung meliputi upah dasar, upah kinerja, upah intensif, upah yang ditunda. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung meliputi program proteksi, upah ketika tidak bekerja, *services and prerequisite*. Dan skala kinerja karyawan terdiri dari 44 aitem pernyataan mengenai indikator-indikator dimensi kinerja pegawai yang dapat digunakan sebagai

pengukuran kinerja individu menurut Wirawan (2013) yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Uji instrumen dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas *aiken*. Uji reliabilitas yang digunakan adalah uji *cronbach alpha*. Penelitian ini dianalisis menggunakan menggunakan teknik koefisien korelasi *product moment* pada program *SPSS 15.0 0 for windows* untuk mengetahui korelasi antar variabel, yaitu variabel persepsi terhadap kompensasi finansial dan kinerja karyawan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Blueprint Kinerja Karyawan Setelah Uji Validitas

ASPEK	Jumlah aitem valid	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Hasil Kerja	3	2
Perilaku Kerja	12	12
Sifat Pribadi	7	8
<b>TOTAL</b>	22	22

Hasil analisis skala kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat 44 aitem yang valid.

Tabel 2. Blueprint Persepsi Terhadap Kompensasi Finansial Setelah Uji Validitas

ASPEK	Jumlah aitem valid	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Kompensasi Langsung	13	14
Kompensasi Tidak Langsung	7	6
<b>TOTAL</b>	20	20

Hasil analisis skala persepsi terhadap kompensasi finansial menunjukkan bahwa terdapat 40 aitem yang valid.

Tabel 3. Hasil Reliabilitas Skala Persepsi Terhadap Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan

Variabel	Nilai Koefisien Reliabilitas	Jumlah Aitem Valid
Persepsi Terhadap Kompensasi Finansial	$\alpha = 0,873$	Valid = 40
Kinerja Karyawan	$\alpha = 0,897$	Valid = 44

Hasil analisis skala persepsi terhadap kompensasi finansial menunjukkan bahwa terdapat 40 aitem yang valid dan skala kinerja karyawan menunjukkan ada 40 aitem yang valid.

### 3.2 Uji Asumsi

Tabel 4. Uji Normalitas

Variabel	Nilai	
	Kolmogorov-Smirnov Z	Signifikansi
Persepsi Terhadap Kompensasi Finansial	0,603	0,861
Kinerja Karyawan	1,041	0,228

Hasil analisis data menunjukkan variabel persepsi terhadap kompensasi finansial dan kinerja karyawan memenuhi distribusi normal atau mewakili subjek dalam populasi tersebut.

Tabel 5. Uji Linearitas

	Nilai	
	F	Signifikansi
Linear	87,468	0,000

Hasil analisis data menunjukkan bahwa antara variabel persepsi terhadap kompensasi finansial dan kinerja karyawan bersifat linear.

### 3.3 Uji Hipotesis

Tabel 6. *Correlations (Uji Hipotesis)*

Variabel	Nilai	
	Pearson Correlation	Signifikansi
Persepsi Terhadap Kompensasi Finansial	0,705	0,000
Kinerja Karyawan	0,705	0,000

Analisis yang dilakukan menunjukan hasil bahwa hubungan antara variabel persepsi terhadap kompensasi finansial dan kinerja karyawan pada karyawan outsourcing di PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk (Kantor Cabang Slamet Riyadi Surakarta) adalah  $r_{xy} = 0.705$  dengan  $p = 0.000$  ( $p < 0.01$ ). Dari hasil analisis diketahui bahwa hipotesis “Ada hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi finansial dan kinerja karyawan pada karyawan outsourcing” **diterima**. Hal ini berarti “semakin tinggi tingkat persepsi terhadap kompensasi finansial, semakin tinggi pula kinerja karyawan pada karyawan outsourcing di PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk (Kantor Cabang Slamet Riyadi Surakarta), demikian pula sebaliknya semakin rendah tingkat persepsi terhadap kompensasi finansial, semakin rendah pula kinerja karyawan pada karyawan

outsourcing di PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk (Kantor Cabang Slamet Riyadi Surakarta).

### 3.4 Kategorisasi

Tabel 7. Kategorisasi Skala Persepsi Terhadap Kompensasi Finansial

Skor	Kriteria	Rerata Hipotetik	Rerata Empirik	Frekuensi ( $\sum N$ )	Prosentase ( % )
$40 \leq x < 64$	Sangat Rendah			0	0%
$64 \leq x < 88$	Rendah			12	15%
$88 \leq x < 112$	<b>Sedang</b>	<b>100</b>	<b>101,51</b>	<b>47</b>	<b>58,75%</b>
$112 \leq x < 136$	Tinggi			21	26,25%
$136 \leq x < 160$	Sangat Tinggi			0	0 %
<b>Jumlah</b>				80	100 %

Berdasarkan kategori skala persepsi terhadap kompensasi finansial diketahui bahwa terdapat 0% (0 orang) yang memiliki persepsi terhadap kompensasi finansial sangat rendah, 15% (12 orang) yang memiliki persepsi terhadap kompensasi finansial rendah, 58,75% (47 orang) yang tergolong sedang persepsi terhadap kompensasi finansialnya, 26,25% (21 orang) yang tergolong tinggi persepsi terhadap kompensasi finansialnya, dan 0% (0 orang) yang tergolong sangat tinggi persepsi terhadap kompensasi finansialnya. Ini menunjukkan bahwa prosentase dari jumlah terbanyak berada pada posisi sedang, karena rerata empirik terletak antara  $88 \leq X < 112$  yakni 101,51 dan jelas terlihat jawaban responden terbanyak terdapat dalam kategori tersebut yakni 47 responden.

Tabel 8. Kategorisasi Skala Kinerja Karyawan

Skor	Kriteria	Rerata Hipotetik	Rerata Empirik	Frekuensi ( $\sum N$ )	Prosentase ( % )
$44 \leq x < 70,4$	Sangat Rendah			0	0%
$70,4 \leq x < 96,8$	Rendah			0	0%
$96,8 \leq x < 123,2$	<b>Sedang</b>	110		38	47,5%
$123,2 \leq x < 149,6$	Tinggi		<b>126,61</b>	33	41,25%
$149,6 \leq x < 176$	Sangat Tinggi			9	11,25%
<b>Jumlah</b>				80	100 %

Berdasarkan kategori skala kinerja karyawan diketahui bahwa terdapat 0% (0 orang) yang memiliki kinerja karyawan sangat rendah, 0% (0 orang) yang memiliki kinerja karyawan rendah, 41,25% (33 orang) yang tergolong sedang kinerja karyawannya, 47,5% (38 orang) yang tergolong tinggi kinerja karyawannya, dan 11,25% (9 orang) yang tergolong sangat tinggi kinerja karyawannya. Ini menunjukkan bahwa prosentase dari jumlah terbanyak berada pada posisi sedang, karena rerata empirik terletak antara  $123,2 \leq X < 149,6$  yakni **126,61**. Selain itu, jumlah responden yang memiliki kinerja karyawan tinggi ada 38 responden, jumlah ini lebih banyak daripada kategori yang lainnya.

### 3.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan analisis *product moment* dari Carl Pearson dengan menggunakan bantuan program SPSS 15.0 for windows diperoleh hasil koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,705$  dengan  $p = 0.000$  ( $p < 0.01$ ). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara persepsi terhadap kompensasi finansial dengan kinerja karyawan dan hubungan tersebut adalah “Ada hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi finansial dengan kinerja karyawan”. Hal ini berarti “semakin tinggi tingkat persepsi terhadap kompensasi finansial pada karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan dan sebaliknya”. Jelas dari perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis **diterima**.

Terbuktinya hubungan antara persepsi terhadap kompensasi finansial dengan kinerja karyawan mendukung teori yang dikemukakan oleh Wirawan (2015) bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah faktor lingkungan internal organisasi. Faktor lingkungan internal organisasi ini adalah apa yang dilakukan organisasi dalam manajemen umum dan manajemen fungsional SDM organisasi karena itu sepenuhnya dikontrol oleh manajemen organisasi. Salah satu contohnya adalah kompensasi. Hal ini berarti apabila karyawan khususnya karyawan *outsourcing* memiliki persepsi terhadap kompensasi finansial dalam meraih kinerjanya, maka karyawan akan bekerja keras untuk memperoleh kinerja yang maksimal yang diinginkan perusahaan meskipun para karyawan akan menemui berbagai kesulitan. Karena berbagai kesulitan tersebut dilihat oleh para karyawan sebagai sebuah tantangan yang harus dilewati, agar dapat mencapai kinerja yang maksimal sesuai yang diharapkan oleh perusahaan yang menyewa jasa mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Oladejo & Yinus (2014) menunjukkan bahwa tujuan dari sistem penghargaan organisasi yaitu mempertahankan karyawan yang berharga. Untuk melakukan hal ini, imbalan harus didistribusikan sedemikian rupa pada karyawan yang berharga.

Untuk mencapai tujuan ini, tingkat imbalan harus kompetitif dan berdasarkan kinerja. Sehingga dapat mendukung memperlancar proses kinerja karyawan dengan maksimal.

Persepsi yang tinggi yang dilakukan oleh para karyawan khususnya karyawan outsourcing mengenai kompensasi finansial dapat mencerminkan kinerja karyawan yang tinggi pula. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Andhi (2005) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan maka akan semakin membuat kinerja karyawan lebih baik dalam bekerja dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Sumbangan efektifitas persepsi terhadap kompensasi finansial dengan kinerja karyawan sebesar 49,7 % ditunjukkan oleh koefisien determinasi ( $r^2$ ) atau nilai *R Squared* sebesar 0,497. Berarti masih terdapat 50,3% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wirawan (2013) faktor lain selain faktor lingkungan internal organisasi salah satu contohnya adalah kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah faktor lingkungan eksternal (faktor ekonomi makro dan mikro organisasi, kehidupan politik, kehidupan sosial budaya masyarakat, agama atau spiritualitas, dan kompetitor), dan faktor pegawai (kreativitas dan inovasi). Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap kompensasi finansial dengan segala aspek yang terdapat di dalamnya cukup memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, meskipun kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh persepsi terhadap kompensasi finansial saja.

Hasil analisis menyebutkan bahwa variabel persepsi terhadap kompensasi finansial mempunyai Rerata Empirik (RE) sebesar 101,51 dan Rerata Hipotetik (RH) sebesar 100 yang berarti persepsi terhadap kompensasi finansial termasuk dalam kategori sedang. Berdasarkan hasil kategori skor persepsi terhadap kompensasi finansial diketahui dari 80 karyawan outsourcing terdapat 0% (0 orang) yang memiliki persepsi terhadap kompensasi finansial sangat rendah, 15% (12 orang) yang memiliki persepsi terhadap kompensasi finansial rendah, 58,75% (47 orang) yang tergolong sedang persepsi terhadap kompensasi finansialnya, 26,25% (21 orang) yang tergolong tinggi persepsi terhadap kompensasi finansialnya, dan 0% (0 orang) yang tergolong sangat tinggi persepsi terhadap kompensasi finansialnya. Ini menunjukkan bahwa prosentase dari jumlah terbanyak berada pada posisi sedang. Hal tersebut dapat diartikan bahwa para karyawan memiliki aspek-aspek persepsi terhadap kompensasi finansial dari Wirawan (2015) yaitu kompensasi langsung yang terdiri dari upah dasar (*basic pay*), upah kinerja (*merit pay*), upah intensif (*insentive pay*), upah yang ditunda (*differed pay*) yang tergolong sedang. Dan kompensasi tidak langsung yang terdiri dari program proteksi (*protection programme*), upah ketika tidak bekerja, dan *services and prerequisite*. Aspek kompensasi langsung artinya

kompensasi finansial dan inatura yang diterima secara langsung oleh para pegawai sebagai imbalan atas kerja yang diberikannya kepada perusahaan. Selanjutnya aspek kompensasi tidak langsung artinya pembayaran finansial maupun nonfinansial yang diterima tenaga kerja sebagai tambahan dari kompensasi langsung yang mereka terima.

Selanjutnya variabel kinerja karyawan mempunyai Rerata Empirik (RE) sebesar 126,61 dan Rerata Hipotetik (RH) sebesar 110, yang menunjukkan variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil kategori skor kinerja karyawan diketahui dari 80 karyawan outsourcing terdapat 0% (0 orang) yang memiliki kinerja karyawan sangat rendah, 0% (0 orang) yang memiliki kinerja karyawan rendah, 41,25% (33 orang) yang tergolong sedang kinerja karyawannya, 47,5% (38 orang) yang tergolong tinggi kinerja karyawannya, dan 11,25% (9 orang) yang tergolong sangat tinggi kinerja karyawannya. Ini menunjukkan bahwa prosentase dari jumlah terbanyak berada pada posisi sedang. Ini menunjukkan bahwa prosentase dari jumlah terbanyak terletak pada posisi tinggi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa para karyawan mampu memenuhi dimensi kinerja karyawan dari Wirawan (2013), yaitu hasil kerja (kuantitas dan kualitas hasil kerja), perilaku kerja (profesionalisme, disiplin kerja, kerja sama, kepemimpinan dalam tim kerja), dan sifat pribadi (pengetahuan, kejujuran, dan keberanian). Dimensi hasil kerja, yaitu di mana subjek dapat menghasilkan kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya. Selanjutnya perilaku kerja, di mana subjek mampu berperilaku positif yang ditampakkan ketika berada di tempat kerja dan saat melakukan pekerjaannya. Pada dimensi sifat pribadi, subjek mampu mengelola watak kepribadiannya yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### **4. PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kompensasi finansial dengan kinerja karyawan; (2) Sumbangan efektifitas atau peranan persepsi terhadap kompensasi finansial dengan kinerja karyawan sebesar 49,7% ini berarti masih terdapat 50,3% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti faktor lingkungan eksternal (faktor ekonomi makro dan mikro organisasi, kehidupan politik, kehidupan sosial budaya masyarakat, agama atau spiritualitas, dan kompetitor), dan faktor pegawai (kreativitas dan inovasi); (3) Subjek penelitian memiliki persepsi terhadap kompensasi finansial yang tergolong sedang; (4) Subjek penelitian memiliki kinerja karyawan yang tergolong tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh selama penelitian, maka penulis memberikan sumbangan saran yang diharapkan dapat bermanfaat, yaitu: (1) Bagi

karyawan khususnya karyawan *outsourcing*, mengingat pentingnya peran karyawan demi meningkatkan prestasi kerja perusahaan maka tetaplah bekerja dengan meningkatkan kembali *performance* yang mereka miliki dalam menyelesaikan segala tugas dan peranannya dalam perusahaan agar segala harapan perusahaan tercapai dan keuntungan tersendiri bagi karyawan *outsourcing* apabila kinerja mereka tinggi maka mereka akan kembali untuk diperpanjang kontraknya dengan perusahaan yang menyewakan sajanya. *Performance* karyawan akan menciptakan suasana dan lingkungan perusahaan menjadi damai dan meningkatkan rasa kekeluargaan yang tinggi. Dengan meningkatkan kinerja membuat para karyawan khususnya karyawan *outsourcing* untuk tidak mudah menyerah menghadapi berbagai kesulitan yang mereka hadapi karena sistem *outsourcing* yang tidak semua perusahaan penyedia jasa mereka memberlakukan sistem tersebut sesuai dengan undang-undang; (2) Bagi perusahaan, untuk perusahaan penyedia jasa *outsourcing* diharapkan untuk lebih memberlakukan para karyawan yang harus sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan seperti adanya perlindungan kerja, perlindungan upah dan kesejahteraan. Sedangkan untuk perusahaan penyewa jasa *outsourcing* yang dalam penelitian ini PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Slamet Riyadi Surakarta, maka berdasarkan hasil penelitian ini perusahaan dapat melakukan perbaikan berkesinambungan melalui peningkatan sistem kompensasi pada karyawan *outsourcing*. Pemahaman tersebut memberikan perspektif yang lebih luas, yang dapat digunakan untuk mendesain stimulus-stimulus yang dimungkinkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Meningkatkan kembali profesionalisme perusahaan dengan tidak membedakan antara hak dan kewajiban karyawan *outsourcing* dengan karyawan yang lain. Hal ini perlu dicermati manajemen PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Slamet Riyadi Surakarta, sebab pendesaianan stimulus pengembangan sumber daya manusia harus benar-benar sesuai; (3) Bagi peneliti selanjutnya, yang tertarik mengenai permasalahan ini diharapkan lebih memperluas lagi tinjauan teoritis yang tidak ada dalam penelitian ini, menyempurnakan kembali alat ukur. Penelitian ini memiliki obyek amatan yang terfokus pada karyawan *outsourcing* pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Slamet Riyadi Surakarta, sehingga berdampak pada terbatasnya generalisasi studi. Hal ini memberikan peluang bagi studi lanjutan untuk mengembangkan model pada konteks yang lebih luas. Sehingga lingkup penelitian dan generalisasi semakin luas serta mencapai proporsi yang seimbang dengan memperhatikan faktor-faktor yang lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan dari selain faktor lingkungan internal organisasi berupa kompensasi, seperti pengaruh faktor eksternal organisasi (faktor ekonomi makro dan mikro, kehidupan politik, kehidupan sosial budaya, agama, dan competitor), dan pengaruh faktor dari pegawai itu sendiri seperti kreativitas



dan inovasi. Hasil penelitian ini hanya didasarkan pada jawaban responden melalui kuesioner yang disebarakan serta tidak didukung dengan hasil wawancara secara mendalam. Sehingga bisa terjadi kemungkinan adanya *social desirability*, yaitu item isinya sesuai dengan keinginan sosial umumnya atau dianggap baik oleh norma sosial (Azwar, 2008). Oleh karena itu, disarankan untuk peneliti selanjutnya melakukan wawancara secara intensif dan melihat secara langsung proses responden melakukan pengisian kuesioner agar informasi data yang didapat lebih lengkap dan mendalam.

## **PERSANTUNAN**

Bersama ini peneliti ucapkan terimakasih kepada Bapak Dr. Taufiq Kasturi Ph.D, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta dan dosen yang telah memberikan ilmu kepada penulis yang tidak ternilai. Ibu Dr. Nanik Prihartanti, M.Si, selaku Wakil Dekan I Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan ijin penelitian kepada penulis. Bapak Drs. Mohammad Amir, M.Si selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran yang sangat berharga untuk penulis dalam menyusun skripsi ini dengan penuh rasa sabar dan keikhlasan. Ibu Dra. Juliani Prasetyaningrum, M.Si, selaku Pembimbing Akademik yang telah banyak membimbing dan mengarahkan penulis selama menyelesaikan studi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, sehingga penulis mendapatkan banyak ilmu yang tidak ternilai. Kepada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Slamet Riyadi Surakarta yang telah berkenan memberikan ijin untuk mengadakan penelitian.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amelie, S. (2015). 8 Ciri Karyawan Berkualitas di Tempat Kerja (online), <http://bisnis.liputan6.com/> akses tanggal 8 Januari 2016.
- Andhi, S. (2005). Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi, Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Tesis*. Tidak dipublikasikan. Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana Universitas Dipenogoro, Semarang.
- Diana, H. (2009). Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan di VICO Indonesia Company Muara Badak Kalimantan Timur. *Jurnal Aplikasi Management*, 7 (2), 434-440.
- Emeka, E, O. (2007). Globalisation, Casualisation and Capitalist Business Ethics: Critical Overview of Situation in the Oil and Gas Sectorin Nigeria. *Journal of Social Science*, Nomor 15, Volume II, Halaman 160.

- Feldman, R. S. (2012). *Pengantar Psikologi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Hys, A. (2010). Job satisfaction and Employee Performance of Greek Banking Staff: A Empirical Investigation. *Folia Oeconomica*. 239: 85-96.
- Mathis dan Jackson (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi (2012). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balai Pustaka. *Jurnal Economicus*, 5(1), 34-94.
- Oladejo, M, O., & Yinus, O. (2014).An Assessment of the impact of Compensati on workers Performance of selected Quoted Food and Beverages Manufacturing Companies in Nigeria. *IOSR Journal of Business and Management*, Nomor 7 Volume 16, Halaman 6.
- Springer (2011). A Study of Job Motivation, Satisfaction, and Performance among Bank Employees. *Journal of Global Business Issues*. 5 (1): 29-42.
- Suprana, R., & Ratna, I. (2012).Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal Of Management*, 1 (1), 439-445.
- Walgito. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.